

# L'employeur doit-il adapter le plan d'organisation du travail pour les frontaliers en télétravail ?

## Réponse courte

Oui, l'employeur doit **adapter le plan d'organisation du travail (POT)** pour intégrer les spécificités des frontaliers en télétravail. Cette adaptation est nécessaire pour garantir le **respect des seuils fiscaux** (34 jours pour la France et la Belgique, 19 jours pour l'Allemagne) et du **seuil de sécurité sociale de 49 %** prévu par l'accord-cadre européen. Le POT doit permettre un suivi précis de la répartition géographique du temps de travail et intégrer des mécanismes d'alerte en cas d'approche des seuils.

## Définition

Le **plan d'organisation du travail (POT)** est le document établi par l'employeur qui fixe la répartition des horaires de travail sur une période de référence. Pour les frontaliers en télétravail, il doit distinguer les jours prestés au Luxembourg de ceux prestés depuis le domicile dans le pays de résidence. Cette distinction est essentielle pour le calcul des seuils fiscaux et sociaux et constitue un élément de preuve en cas de contrôle du CCSS ou des administrations fiscales. Voir aussi : [règle des 25 %](#).

## Conditions d'exercice

L'adaptation du POT pour les frontaliers en télétravail doit respecter les contraintes suivantes :

Contrainte	Détail
Durée légale	40 heures par semaine maximum (art. <u><a href="#">L.211-1</a></u> )
Seuil fiscal FR/BE	34 jours maximum de télétravail par année civile
Seuil fiscal DE	19 jours maximum de télétravail par année civile
Seuil sécurité sociale	moins de 49 % du temps de travail dans le pays de résidence
Repos quotidien	11 heures consécutives minimum (art. <u><a href="#">L.211-12</a></u> )
Information préalable	du salarié sur son planning au moins 5 jours à l'avance

## Modalités pratiques

L'intégration du télétravail frontalier dans le POT s'organise comme suit :

Élément	Détail
Planification annuelle	répartition prévisionnelle des jours de télétravail par frontalier
Compteur individuel	suivi en temps réel du nombre de jours télétravaillés par pays
Système d'alerte	notification automatique à 80 % du seuil fiscal applicable
Validation managériale	approbation préalable de chaque journée de télétravail
Archivage documentaire	conservation des POT pendant 10 ans minimum
Consultation du personnel	information de la délégation du personnel sur les modalités

## Pratiques et recommandations

L'adaptation du POT doit être pensée de manière globale en tenant compte de la diversité des situations des frontaliers. Un salarié résidant en France dispose de 34 jours alors qu'un salarié résidant en Allemagne n'en dispose que de 19, ce qui implique des plannings différenciés au sein d'une même équipe. Voir aussi : [outils de suivi](#).

Il est recommandé d'utiliser un outil de gestion des temps intégrant les seuils par pays de résidence et générant des rapports mensuels. Le POT doit également prévoir des jours de présence obligatoire au Luxembourg pour maintenir la cohésion d'équipe et faciliter les réunions en présentiel. L'employeur doit informer la délégation du personnel des adaptations apportées au POT.

## Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Article <a href="#">L.211-1</a> du Code du travail	Durée légale du travail
Article <a href="#">L.211-12</a> du Code du travail	Repos quotidien minimum
Convention du 20 octobre 2020	Cadre du télétravail au Luxembourg
Conventions fiscales bilatérales	Seuils de 34 jours (FR/BE) et 19 jours (DE)
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 % pour la sécurité sociale

L'absence d'adaptation du POT expose l'employeur à des **dépassements involontaires de seuils** entraînant des conséquences fiscales et sociales pour le salarié et des obligations d'affiliation à l'étranger pour l'entreprise. En cas de contrôle, l'incapacité de produire un POT documentant la répartition géographique du temps de travail constitue un facteur aggravant.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.